

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pentingnya kesehatan membuat masyarakat sadar akan kebutuhannya, oleh sebab itu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tentang kesehatan dibentuklah suatu organisasi yaitu rumah sakit. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanannya yang maksimal kepada masyarakat. Sedangkan dalam era globalisasi tuntutan tersebut menjadikan tanggung jawab rumah sakit yang semakin berat karena perubahannya yang semakin cepat dan serentak apabila tidak diikuti dengan sumber daya yang profesional dan bermutu tinggi (Badiah, 2008).

Di Indonesia saat ini banyak orang yang sudah menggunakan jasa perawat di rumah sakit bagi mereka yang sakit, karena rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia dan makin banyak juga tenaga kesehatan yang harus disediakan oleh pusat pelayanan kesehatan agar tercapainya pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi pasien, khususnya adalah perawat (Badiah, 2008).

Dokter, perawat maupun bidan memiliki posisi yang penting didalam suatu sistem pelayanan di rumah sakit. Baik tidaknya suatu pelayanan diberikan oleh perawat kepada pasien, karena selama 24 jam seorang perawat berinteraksi

dengan pasien. Adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien tidak terlepas dari pelayanan yang baik (Badijah, 2008).

Harga diri menurut Standley Coopersmith (2006) adalah penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap dirinya sendiri. Penilaian tersebut biasanya mencerminkan penerimaan atau penolakan terhadap dirinya dan menunjukkan seberapa jauh seseorang tersebut percaya bahwa dirinya mampu akan berhasil, merasa penting, serta berharga.

Untuk meningkatkan kepuasan pada aspek harga diri setiap perawat diwajibkan mempunyai motivasi yang tinggi agar memiliki kepuasan harga diri yang baik. Menurut Hasan (2012) kecerdasan emosioanal merupakan salah satu faktor penting yang membantu mempertahankan efektivitas komunikasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan kerja seseorang dan memiliki efek yang besar pada kepuasan pribadi (Farhadjafari dkk, 2014).

Motivasi bisa datang dari mana saja, ibarat kata apapun yang ada disekitar kita bisa menjadi motivasi untuk diri kita termasuk apapun yang kita miliki dalam diri kita. Motivasi yang berasal dari luar diri dan yang berasal dari dalam diri jika dikelola dengan baik akan menjadi sumber energi yang kuat untuk meraih tujuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau

mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan November 2016, di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi memiliki pegawai sebanyak 336, dengan rincian 136 berstatus sebagai perawat tetap di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi pada tanggal 9 Januari 2016 peneliti melakukan survey awal dengan cara observasi dan wawancara dengan pihak diklat serta 8 perawat pelaksana di ruang rawat inap markisa dan delima. Dari hasil observasi dan wawancara didapatkan hasil bahwa masih ada perawat yang merasa kurang puas dengan hasil kerjanya dan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap individu yang beranggapan bahwa kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu serta kurangnya dukungan dari rekan kerja dan lingkungan sekitarnya, selain itu kondisi di ruang perawat yang kurang kondusif, dan fasilitas yang kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan antara kepuasan kerja pada aspek *self esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu Yakkum Purwodadi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu: “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja pada aspek *self-*

*esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu Yakkum Purwodadi?”.

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu Yakkum Purwodadi.

#### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi.
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* di Rumah Sakit Panti Rahayu (Yakkum) Purwodadi.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

#### **1. Secara Teoritis**

- a. Bagi peneliti untuk menambah wawasan, menambah khasanah ilmu manajemen keperawatan dan dapat memecahkan masalah yang ada.
- b. Bagi Institusi Pendidikan yaitu untuk menambah literature mengenai manajemen keperawatan, hasil dapat digunakan sebagai sumber pengembangan penelitian selanjutnya.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi Rumah Sakit dapat memberikan data tambahan informasi tentang kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana.
- b. Bagi Peneliti setelah dilakukan penelitian diharapkan mendapat ilmu baru tentang kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana dan memahami tentang penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada aspek *self-esteem* dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

## E. Keaslian Penelitian

1. Andjarwati (2014) yang berjudul “Hubungan antara Harga Diri dengan Motivasi Kerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien (R) sebesar 0,310 dengan tingkat signifikansi 0,014 ( $p < 0,05$ ). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima. Sedangkan hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja sebesar  $r_{xy} = 0,253$ ,  $p = 0,009$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti hubungan yang signifikan.
2. Daniel (2015) yang berjudul “hubungan kepuasan kerja dan *self esteem* dengan motivasi kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan *self esteem* dengan motivasi kerja karyawan di Koperasi

Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian kantor (*staff office*) dan marketing yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga. Metode pengumpulan data menggunakan tehnik *convenience sampling*. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan motivasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,005.